



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap bentuk organisasi atau perusahaan apapun tentunya akan membutuhkan manusia sebagai sumber tenaga kerja di dalam melaksanakan setiap kegiatannya. Manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Maju mundurnya suatu perusahaan sangat ditentukan oleh peran aktif setiap tenaga kerja yang ada dalam perusahaan tersebut. Faktor tenaga kerja yang merupakan suatu variabel yang dapat dipengaruhi oleh tingkat kemampuan, kemauan dan pengaturan manusia pada semua bidang dan tingkat kegiatan.

Sumber daya manusia yang berkualitas pada umumnya lahir melalui proses pelatihan dan pengembangannya yang bermutu. Menyadari bahwa faktor manusia merupakan faktor dominan dalam kelangsungan kegiatan perusahaan, maka dalam hal ini perusahaan perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusia serta meningkatkan perhatian terhadap apa yang dibutuhkan karyawan sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia sudah dimulai pada proses perencanaan SDM. Perencanaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan demi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

terlaksananya tujuan perusahaan. Salah satu perencanaan tersebut adalah mempersiapkan sumber daya manusia, menggali potensi diri dengan merekrut dan menyeleksi karyawan yang akan diterima dalam perusahaan dan kemudian melakukan pelatihan terhadap karyawan yang baru ataupun karyawan yang lama.

Karyawan yang direkrut tentunya diharapkan akan menghasilkan produktifitas dan kinerja yang tinggi dengan melihat dari tingginya penjualan yang dalam hal penerimaan dan perekrutan karyawan, tentunya tenaga kerja yang dibutuhkan yang berkualitas dan sesuai dengan bidang yang akan ditempatinya. Disinilah peranan personalia dalam penerimaan tenaga kerja baru. Dalam hal melakukan tugas perusahaan di berbagai bidang kegiatan perusahaan diperlukan karyawan yang terampil dan berkualitas yang ditandai dari hasil kerjanya atau pelaksanaan tugasnya, yang mampu bekerja lebih baik dari pelaksanaan tugasnya serta selalu mengutamakan prinsip efektifitas dan efisiensi dalam menciptakan kemajuan serta pengembangan perusahaan.

Untuk menciptakan kemajuan perusahaan, sebelum dapat mengisi sebuah lowongan kerja, perusahaan haruslah terlebih dahulu mencari orang-orang yang tidak hanya memenuhi syarat untuk posisi tertentu, namun menginginkan pekerjaan. Sebelum melaksanakan suatu tugas, perlu direncanakan terlebih dahulu hal-hal yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas tersebut. Demikian pula dalam hal penarikan tenaga kerja terlebih dahulu harus direncanakan atau ditetapkan tenaga kerja bagaimana yang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

akanditarik dalam mengisi jabatan tertentu. Jadi perlu terlebih dahulu dianalisa atau ditentukan kualifikasi tenaga kerja yang akan ditarik kedalam suatu badan usaha.

Rekrutmen dan pelatihan kerja terhadap karyawan sangat membantu perusahaan untuk dapat mencapai kinerja baik bagi perusahaan itu sendiri maupun bagi karyawan yang ada dalam perusahaan itu. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (**Mangkunegara, 2005:67**). Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Rekrutmen yang dilakukan organisasi dalam rangka menyeleksi tenaga kerja yang dibutuhkan juga menjadi perhatian perusahaan khususnya PT. Traktor Nusantara Pekanbaru yang bergerak di bidang penjualan alat-alat berat berusaha menciptakan keunggulan dibidang perusahaan lainnya, terutama dalam penyediaan sumber daya manusia yang memiliki perilaku yang dapat memberikan kepuasan bagi perusahaan dalam melayani pelanggan atau konsumen. Maka dari itu, perubahan perilaku karyawan ke arah yang lebih baik terus diupayakan. Perubahan perilaku dapat dipengaruhi berbagai hal diantaranya adalah pengetahuan dan keterampilan yang berkualitas, memberikan *general service* pada konsumen. Oleh karena itu hubungan dengan konsumen harus menjadi perhatian serius dari pihak perusahaan. Hal



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ini, disebabkan alat-alat berat tersebut merupakan produk yang memiliki nilai teknis yang tahan lama yang bersifat *service goods*, karena dalam penangannya memerlukan penanganan yang khusus.

Berikut tabel kinerja karyawan PT.Traktor Nusantara tahun 2009-2013

Tabel 1 : Target dan Realisasi Penjualan Pada PT. Traktor Nusantara Pekanbaru Tahun 2009 - 2013

Tahun	Target		Realisasi		Persentase (%)
	Unit	(Dalam Jutaan Rupiah)	Unit	(Dalam Jutaan Rupiah)	
2009	450	43.600.000.000	447	43.561.266.000	99,91
2010	500	50.140.000.000	475	46.431.334.129	92,62
2011	550	59.165.200.000	420	45.112.343.771	76,25
2012	600	73.956.500.000	637	78.661.734.132	106,37
2013	700	88.741.800.000	456	44.103.303.550	49,69

Sumber : PT. Traktor Nusantara Pekanbaru

Berdasarkan Tabel 1 di atas dapat disimpulkan bahwa target dan realisasi penjualan alat berat pada PT. Traktor Nusantara Pekanbaru dari tahun 2009 sampai tahun 2013 terus mengalami kondisi yang berfluktuasi. Namun sempat terjadi penurunan yang cukup signifikan selama 4 tahun yaitu dari tahun 2009 hingga tahun 2011 dan pada tahun 2013. Kondisi tersebut tidak hanya terjadi pada tingkat penjualan saja, akan tetapi juga terjadi pada target dan realisasi penyewaan alat berat sejak tahun 2009 hingga tahun 2013. Hal ini bisa dilihat pada tabel 2 berikut ini :



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 2 : Target dan Realisasi Penyewaan alat berat Pada PT. Traktor Nusantara Pekanbaru Tahun 2009 - 2013

Tahun	Target		Realisasi		Persentase (%)
	Unit	(Rp)	Unit	(Rp)	
2009	300	500.000.000	298	483.561.000	97,0
2010	330	630.000.000	305	508.334.437	81,0
2011	400	825.500.000	310	516.734.000	63,0
2012	350	700.200.000	302	502.343.000	72,0
2013	500	975.800.000	307	533.303.550	55,0

Sumber : PT. Traktor Nusantara Pekanbaru

Berdasarkan Tabel 2 di atas dapat disimpulkan bahwa target dan realisasi penyewaan alat berat pada PT. Traktor Nusantara Pekanbaru dari tahun 2009 sampai tahun 2013 terus mengalami kondisi yang berfluktuasi. Namun selama 4 tahun terakhir terjadi penurunan yang cukup signifikan. Kondisi terparah terjadi pada tahun 2013 dimana perusahaan hanya dapat merealisasikan target penyewaan alat beratnya hanya sebesar 55,0 % dari target yang telah ditetapkan.

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada sejauh mana perusahaan mampu memanfaatkan peluang dan mengatasi ancaman dari lingkungan eksternal dengan segala potensi dari sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Sumber daya berkualitas yang tersedia merupakan kekayaan (*asset*) yang tidak ternilai bagi perusahaan. Perusahaan berusaha memperoleh dan menempatkan karyawan yang tepat sesuai dengan bidang keahliannya masing-masing agar tujuan perusahaan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dapat tercapai. Sistem rekrutmen dan penempatan kerja karyawan lakukan sesuai dengan potensi sumber daya manusia.

Proses rekrutmen yang dilakukan oleh PT.Traktor Nusantara Pekanbaru yaitu dengan melakukan pemasangan iklan di berbagai media cetak, seperti koran, majalah, tabloid atau di radio dan televisi, rekomendasi dari para karyawan yang berada di perusahaan tersebut. Setelah itu dilakukan proses seleksi dari calon karyawan yaitu dengan menyeleksi surat lamaran para pelamar, pengisian blanko setelah itu dilakukan berbagai tes seperti tes psikolog, tes kesehatan, wawancara hingga sampai pada tahap terakhir yaitu diterima atau tidak para pelamar tersebut.

Namun demikian dalam perusahaan PT. Traktor Nusantara Pekanbaru ini peranan sumber daya manusia atau tenaga kerja ahli sangat dibutuhkan dalam pelaksanaan aktifitasnya, yang dilihat dari jenis perusahaannya yaitu penjualan dan service, tapi dilihat dari karyawan-karyawan yang telah ditempatkan banyak di antaranya yang tidak memenuhi syarat-syarat dari penerimaan atau rekrutmen karyawan yaitu terutama dari pendidikan, keahlian dan pengalaman yang dimilikinya. Hal ini diketahui setelah proses wawancara terhadap pimpinan dan karyawan. Oleh karena itu, untuk lebih memperjelas titik permasalahan yang ada maka disajikan data mengenai rekrutmen dan penempatan berdasarkan klasifikasi tingkat pendidikan dan jabatan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 3 : Kondisi Bagian dan Jabatan pada PT.Traktor Nusantara Pekanbaru tahun 2013

Departemen	Jabatan	Persyaratan umum	Karyawan yang ditempatkan	Jumlah Karyawan
		Pendidikan		
Administrasi	BOH (Branch Operation Head)	S1	S1	1
	ADH (Administrasi Dept. Head)	S1	S1	1
	DADH (Deputy Adm. Dept.Head)	S1	D3	1
	Kasir	S1	D3	1
	HES Officer	D3	D1	1
Service	SDH (Service Dept. Head)	D3	D1	1
	Mekanik	D1	SMK/STM	31
Parts	PDH (Parts Dept. Head)	S1	S1	1
	PSS (Parts & Service Sales)	S1	D3	3
	Counter	D2	SMA	1
	Warehouse Man	SMA/SMK	SMA	2
Marketing	Salesman	S1	S1	4
Jumlah				48

Sumber : PT. Traktor Nusantara Pekanbaru

Dari tabel 3 di atas, dapat dilihat bahwa dalam perekrutan dan penempatan karyawan pada PT.Traktor Nusantara Pekanbaru menetapkan persyaratan untuk tiap-tiap jabatan.Namun pada kenyataannya terjadi penyimpangan persyaratan untuk beberapa jabatan. Pada departemen administrasi jabatan DADH persyaratan pendidikan minimal S1, tetapi yang ditempatkan adalah dari jenjang pendidiakan D3, kemudian jabatan kasir persyaratan pendidiakn minimal D3, tetapi yang ditempatkan adalah D1. Departemen service untuk jabatan SDH persyaratn pendidikan minimal D3,



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tetapi yang ditempatkan adalah D1, begitu juga dengan jabatan mekanik masih ditemukan penyimpangan yaitu persyaratan minimal yang dibutuhkan adalah D1 tetapi masih banyak yang diterima dari jenjang pendidikan SMK. Jumlah karyawan pada bagian mekanik merupakan karyawan yang paling banyak dari pada bagian yang lain yaitu berjumlah 31 orang, meskipun pada bagian mekanik ditempatkan karyawan yang memiliki jenjang pendidikan D1, tapi masih lebih banyak yang ditempatkan dari jenjang pendidikan tingkat SMK,

Perekrutan dan penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan syarat minimal pendidikannya juga ditemukan pada Departemen Parts. Yaitu syarat minimal untuk jabatan PSS adalah S1 namun yang ditempatkan adalah tingkat pendidikan D3, selain itu pada bagian counter persyaratan minimal adalah D2 namun yang di terima adalah tingkat pendidikan SMA.

Alasan efisiensi merupakan salah satu faktor yang menyebabkan ketidaksesuaian dari rekrutmen dan penempatan kerja tersebut. Semakin tinggi jenjang pendidikan seseorang, maka akan semakin besar pula tingkat gaji yang diinginkan. Selain itu ketidaksesuaian penempatan juga dipengaruhi oleh pengalaman kerja karyawan. Disamping itu sedikitnya pelamar yang memiliki jenjang pendidikan yang ditargetkan perusahaan, menyebabkan perusahaan harus menerima pelamar dari jenjang pendidikan yang tidak sesuai dengan yang ditargetkan. Jika hal tersebut terus menerus dilakukan oleh perusahaan maka, kinerja perusahaan akan menurun.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Guna mempertahankan kesinambungan usahanya PT. Traktor Nusantara Pekanbaru harus selalu dapat mempertahankan dan meningkatkan mutu produk dan pelayanan. Kualitas pelayanan tidak hanya terpenuhi hanya dengan pelayan yang mutakhir saja, namun yang tidak kalah pentingnya adalah ketrampilan sumber daya manusia yang handal. Pada kenyataannya sumber daya manusia dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan, pembinaan moral, membina komunikasi yang baik antara pimpinan dengan bawahan, promosi dan transfer yang terencana dan dibukanya saluran baik ide ataupun inovasi baru maupun saran.

Proses pelatihan yang dilaukan pada PT.Traktor Nusantara adalah dengan memilih dan mengirimkan karyawan ke kantor pusat yaitu yang berada di Jakarta, karyawan yang dikirim untuk melakukan pelatihan di wakili dari setiap departemen yang ada di PT.Traktor Nusantara, seperti dari departemen administrasi, departemen marketing staff, service staff, parts staff, dengan waktu yang telah ditentukan yaitu antara 2 sampai dengan 5 hari.

Berdasarkan data yang diperoleh, jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan (*training*) dari tahun 2009-2013 pada PT. Traktor Nusantara Pekanbaru yang secara rinci diuraikan dalam tabel 4 berikut ini :



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 4 : Jumlah karyawan PT. Traktor Nusantara Pekanbaru yang Telah Mengikuti Pelatihan Tahun 2009-2013

No	Jenis pelatihan	Peserta pelatihan	Waktu dan tempat	Jumlah karyawan PT.Traktor Nusantara Pekanbaru yang mengikuti pelatihan tahun 2009-2013				
				2009	2010	2011	2012	2013
1	Dept. adminitrasi	Karyawan Adminitrasi	2 hari, Jakarta	1	2	-	1	2
2	Marketing skill	Marketing staff	3 hari, Jakarta	-	1	3	1	-
3	Service	Service staff	5 hari, Jakarta	7	7	5	3	2
4	Parts	Parts staff	5 hari, Jakarta	2	2	1	1	-
Jumlah karyawan yang telah mengikuti pelatihan				10	12	9	6	4
Total karyawan				51	54	55	52	48
Persentase (%)				19,60	22,22	16,36	11,53	8,33

Sumber : PT.Traktor Nusantara Pekanbaru

Berdasarkan tabel 4 di atas, terlihat bahwa jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan dengan jenis pelatihan yang berbeda sesuai dengan kebutuhan cabang. Tujuan yang diharapkan dalam pelaksanaan pelatihan bagi karyawan adalah meningkatkan kapasitas dan minat karyawan untuk belajar dengan mendorong komitmen dan menyediakan aksesibilitas pada proses pembelajaran yang terus menerus. Namun jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan tiap tahunnya tidak sesuai dengan jumlah penambahan karyawan, padahal pelatihan sangat dibutuhkan bagi seluruh karyawan mulai dari tingkat bawah sampai tingkat atas, sehingga tujuan perusahaan akan lebih tercapai dengan memiliki sumber daya manusia yang terlatih.

Berdasarkan uraian diatas, penulis merasa tertarik melakukan penelitian pada PT. Traktor Nusantara Pekanbaru dalam proposal dengan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

judul : “PENGARUH REKRUTMEN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRAKTOR NUSANTARA PEKANBARU”

1.2 Perumusan Masalah

Dari latar belakang yang diuraikan sebelumnya, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Traktor Nusantara Pekanbaru.?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Traktor Nusantara Pekanbaru?
3. Faktor manakah yang memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Traktor Nusantara Pekanbaru?

1.3 Tujuan penelitian

Sebagaimana yang telah diuraikan pada latar belakang permasalahan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dengan dilakukan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Traktor Nusantara Pekanbaru.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Traktor Nusantara Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui faktor yang memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Traktor Nusantara Pekanbaru.

1.4 Manfaat penelitian

1. Untuk menambah wawasan penulis, dan sebagai wadah untuk menambah ilmu pengetahuan serta pengalaman dalam melakukan penelitian.
2. Hasil penelitian ini nantinya dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk dijadikan sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.
3. Sebagai bahan informasi bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

1.5 Sistematik Penulisan

Sistematika penulisan dalam skripsi ini terdiri dari 6 (enam) bab.

Dimana setiap bab membahas permasalahan secara khusus. Adapun pembagian masing-masing bab tersebut adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematik penulisan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini akan diuraikan teori-teori yang digunakan dalam penelitian ini, hipotesa dan variable penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini penulis menguraikan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode penumpulan data, populasi dan sampel serta analisa data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Pada bab ini dibahas mengenai sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Merupakan bab yang membahas tentang hasil penelitian dan pembahasan mengenai kinerja karyawan.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan berdasarkan hasil pembahasan dan analisa yang telah dilakukan dan saran-saran yang diberikan.

UIN SUSKA RIAU